Comisión de Legislación del Trabajo
S/C y Carpeta Nº 434 de 2015

Versión Taquigráfica N° 742 de 2016

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DEL CONRAD (AFUC) Y DEL SINDICATO ÚNICO GASTRONÓMICO Y HOTELERO DEL URUGUAY (SUGHU)

TRABAJADORES DE LA EMPRESA CLAUGER S.A., SUBCONTRATADA POR UTE

SITUACIÓN DE FUNCIONARIOS QUE REALIZAN SUPLENCIAS EN EL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

ACCIDENTES DE TRABAJO

Sustitución del artículo 14 de la Ley Nº 16.074

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 19 de setiembre de 2016

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Wilson Ezquerra.

MIEMBROS: Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Núñez y Luis Puig.

INVITADOS: Por la Asociación de Funcionarios del Conrad (AFUC) y el Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU) y por los trabajadores del Conrad, Fernanda Aguirre, Martín Gularte, Fabricio Terzaghi, Gabriel Vidalez y Jorge González.

Por el SUNCA, Óscar Andrade, Presidente, y por los trabajadores de la empresa Clauger S.A., subcontratada por UTE, Marcelo Cuadra, Hugo Caraballo, Gabriel Nicoletti, Diego Serio y Carlos Lagarreta.

Por el Banco de Seguros del Estado, señor Presidente, Mario Castro; Vicepresidente, contador Guillermo Porras; Director, licenciado Fitzgerald Cantero; Director de la División Central de Servicios Médicos, doctor Rodolfo Vázquez, y Director de la División Legal, doctor Ariel Apotheloz.

SECRETARIO: Señor Francisco J. Ortiz.

PROSECRETARIA: Señora Sandra Pelayo.

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación de la Asociación de Funcionarios del Conrad (AFUC) y del Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (Sughu), integrada por la señora Fernanda Aguirre y por los señores Martín Gularte, Fabricio Terzaghi Gabriel Vidalez y Jorge González.

La delegación solicitó ser recibida y escuchamos el planteo que vinieron a hacer.

SEÑOR VIDALEZ (Gabriel).- Vinimos para contarles una problemática que estamos teniendo en nuestro trabajo.

En estos tres años que Enjoy se instaló a operar en Punta del Este, es la segunda vez que venimos a este ámbito -nos vemos obligados a recorrer este camino-; la primera vez fue a raíz de los sonados despidos masivos en marzo de 2015. En aquella oportunidad planteamos la problemática que venía acompasada con esa situación y aunque se solucionó casi en su totalidad el problema de los despidos, el resto, en vez de solucionarse, se profundizó.

El problema de nuestro centro es la precarización de la mano de obra, que viene de mal en peor; esta problemática está instaurada desde hace muchos años a través de los contratos part time de esta empresa, un contrato parcial de mano de obra: el empleador hace un contrato de carácter mensual o efectivo, con el compromiso de convocar al compañero a trabajar por lo menos tres días y como máximo seis durante la semana. Pero no tiene el compromiso de fijar horarios ni tampoco de establecer cómo se va a desarrollar la programación ni cómo se hará la convocatoria.

La empresa sostiene políticas para optimizar recursos basados en la reducción de personal o en el recorte salarial a través de estos contratos part time: se asciende al personal jornalero a mensual, pero en carácter de part time tomándolo con rebajas en franjas salariales. Pero para la misma tarea encontramos hasta cuatro franjas diferentes en los salarios. Estamos siendo rehenes de una situación tremendamente compleja porque trabajamos en un hotel cinco estrellas, percibiendo salarios que rondan los $ 12.000, monto insuficiente para que una familia se sustente.

Se trata de una empresa que goza de exoneraciones, que tiene muchas facilidades para operar en el medio, incluso crediticias, y nos parece injusto que no existan contrapartidas contractuales que garanticen la dignificación y la seguridad de la fuente laboral. Estamos hablando de trabajadores de una empresa eje en la economía de nuestro departamento que tienen una inestabilidad total y absoluta.

Fuimos pacientes; recorrimos los caminos del diálogo con la empresa, pero se muestra reticente a cambiar estas políticas. Por eso estamos aquí, acudiendo a nuestros representantes, para ver si es posible generar algún ámbito para revertir esta situación, que ya no es sostenible.

Encima hay un plan de retiros incentivados, pero no son incentivos sino coacciones. Se está hablando de que esta empresa se ha asociado con otra transnacional y de que esta asociación no solamente no asegura nada, sino que está llena de incertidumbres; nos dicen que en marzo quizás no haya trabajo para la mayoría de los compañeros. Entonces, incentivan el despido y hay compañeros que se ven obligados a tomarlo por esa sensación de inestabilidad que tienen.

A grandes rasgos esa es la realidad que vive una empresa con una inversión prominente en nuestro país, como lo es Enjoy.

SEÑOR TERZAGHI (Fabricio).- Como decía el compañero Vidalez, hace tres años esta empresa vino a hacer grandes inversiones a Maldonado comprando el 50% de las acciones de Baluma, empresa que

explota el Hotel Casino Conrad. Se trata de una empresa chilena que viene desempeñándose en el ámbito del juego desde hace un tiempo; luego del Conrad anexa otro casino en Mendoza, Argentina, y se asocia con empresas en Colombia y en Costa Rica para la explotación de casinos en esos países.

Cuando tomaron la posesión del 50% de las acciones, hicimos conexiones con los compañeros de los sindicatos de Enjoy en Chile y nos dijeron que vinieron con la idea de reducir tanto el personal como las condiciones de trabajo y salariales. Uno de los primeros intentos fue el año pasado con el despido masivo; este hecho vino precedido de la información proveniente de Chile diciéndonos que la intención de la empresa era despedir por lo menos a doscientas personas; la idea no era tanto reducir puestos de trabajo, sino sueldos.

Durante mucho tiempo el Conrad se ha caracterizado por ser un hotel cinco estrellas y brindar un servicio cinco estrellas, y como contrapartida, por supuesto, tenía que pagar sueldos dignos y decentes. El servicio que presta la empresa está en un proceso de deterioro; en las charlas esto ha sido aceptado implícitamente por sus representantes. Esto está llevando también a un deterioro en la calidad del salario y de las condiciones de trabajo dentro del hotel.

Como decía el compañero Vidalez, tenemos el problema del contrato parcial, cuya aplicación no está fuera de la ley porque así está establecido en el convenio colectivo, pero en ese mismo convenio se acordó que se iba a generar una comisión para regular ese tipo de contrato porque era muy extorsivo al no establecer un mínimo de trabajo. Hoy está fijado en tres días, pero tampoco otorga una garantía porque estamos hablando de un contrato de palabra; en el contrato que se suscribe no está escrito que hay un mínimo de tres días, para que sea así se cuenta con la "buena voluntad" -entre comillas- de la empresa.

Si miramos los números fríos, desde que Enjoy entró al Conrad y se quedó con la mitad de la empresa -hace tres años- la convocatoria para estos trabajadores que cumplen funciones a tiempo parcial en horas se redujo a aproximadamente el 20%. Quiere decir que, a pesar de haberse dado la garantía de que los trabajadores iban a trabajar por lo menos tres días a la semana, muchas veces se han desempeñado solamente durante esos tres días, cuando anteriormente se empleaban muchas más horas en ese tipo de contrato. Lo mismo ocurre con los contratos eventuales cuya convocatoria también bajó aproximadamente el 20% desde que los chilenos tomaron la gestión del casino.

El número total no ha variado, pero sí la calidad porque, además de esa merma del 20% se han ido alrededor de doscientos compañeros -por despidos incentivados, por jubilación, etcétera- y la sustitución de esos puestos de trabajo se hizo pagando sueldos inferiores a los anteriores: 15% y 30% menos. También es un deterioro.

Aunque el turismo en Uruguay sigue creciendo año a año y sigue siendo de las industrias más fuertes de la economía, no entendemos por qué se sigue pagando con los sueldos de los trabajadores; no son las empresas las que realmente cumplen su cometidos que en lugar de aportar a la economía quedándose con más ganancia retacean sueldos y condiciones laborales de los trabajadores.

Entonces, presentamos a la empresa un convenio bipartito por el que queremos eliminar este tipo de contrato y mejorar otras condiciones de trabajo. Estamos negociando y esta instancia nos da una herramienta más para que la empresa entienda que no vamos a permitir que se nos retaceen sueldos y condiciones laborales en detrimento de la calidad del servicio, que antes se tenía, pero ya no. Aunque no estamos de acuerdo, respetamos esta política de la empresa; pero a lo que no estamos dispuestos es a que se nos retaceen sueldos e ingresos.

Queríamos plantearles la problemática de cómo estas empresas que gozan de exoneraciones tributarias muy importantes a partir de los contratos que se hacen con el Estado para la habilitación de los casinos y de las grandes inversiones, nunca lo retribuyen con calidad y puestos de trabajo.

Hicimos algunas consultas en el Ministerio de Economía y Finanzas y nos dicen que en los contratos no hay nada escrito. Pensamos que a través de esta Comisión de Legislación del Trabajo se puede hacer un pedido y tratar de que el Ministerio lo confirme o desmienta, y empezar a trabajar a futuro para que en este tipo de inversiones, muy buenas para el desarrollo del país, se contemple la protección de los trabajadores, la parte más débil.

SEÑORA AGUIRRE (Fernanda).- Estamos sumamente preocupados por la situación que se da en un establecimiento comercial, con fines de lucro, que no cubre ningún tipo de necesidad básica, sino que trabaja con el lujo, con el glamur, y el servicio lo cobra muy bien, acorde al que presta. Si bien la calidad del servicio ha ido disminuyendo -como dijo nuestro compañero, eso no nos interesa-, proporcionalmente ha sido mucho mayor la disminución de la calidad de los puestos de trabajo de los compañeros con estas nuevas contrataciones de personal, que bajan sustancialmente sus ingresos. Pero no solo bajan los ingresos en los puestos de trabajo que ya existían, sino que empiezan a tener un nivel de precariedad, que no tiene relación con el nivel de formación y con la capacitación que se exige a los trabajadores. Sin duda, para brindar esta calidad de servicio se necesitan determinadas competencias, que no requieren poco nivel de calificación ni poca formación específica en el puesto de trabajo.

Estos puestos de trabajo de por sí son precarios, por lo que de ninguna manera deberían ver afectados sus salarios; además, esto no es justificado porque se trata de una empresa estable. En algún momento hay que poner coto a este tipo de explotación abusiva, que no solo no deja en el país los ingresos que produce aquí -porque se van para el extranjero-, sino que tampoco genera puestos de trabajo de calidad. Esto no solo es válido para este establecimiento, que por su especificidad lo justifica, sino en general para los capitales extranjeros que se instalan en nuestro país, no para cubrir necesidades básicas, sino para prestar servicios al lujo: tienen que establecer garantías para los puestos de trabajo, que hoy no están garantizados. Entendemos que esto no solo se tiene que dar a través de los convenios colectivos, que muchas veces no se pueden lograr con este tipo de empresas, sino de la legislación general. Es necesario regular determinadas contrapartidas en favor de los trabajadores y de nuestro país; hasta el momento esto ha sido al revés: las empresas tienen una serie de beneficios para instalarse en nuestro país, que de ninguna manera le dejan el rédito que deberían, como determinada cantidad de puestos de trabajo, su calidad y la estabilidad laboral, que es algo que se está intentando deteriorar en forma permanente.

En el sindicato estamos todos alineados en el mismo nivel de preocupación, esperando que esta situación se subsane.

SEÑOR VIDALEZ (Gabriel).- También debemos puntualizar otra situación. Hace poco tiempo, uno de los directivos de la cadena, el señor Moore, anunció la asociación con Advent, una empresa transnacional -es importante destacar que, al asociarse con Advent, está lejos la crisis tan mentada de la que ellos hablan, porque tiene que haber determinadas garantías para que esta empresa se embarque en una inversión de ese tamaño- y, junto con eso, viene la novedad de que Enjoy tiene interés en el mercado brasileño desde el momento en que se habilite el juego en Brasil, y sabemos que, más allá de que ese tema está en discusión, es casi un hecho que va a suceder. Teniendo en cuenta que nuestros principales clientes a nivel de juego son los brasileños, eso también es motivo de preocupación, porque esta empresa ahora apuesta a Brasil, pero cuando se abra el juego en Brasil ¿qué va a pasar acá cuando esos clientes ya no vengan y ellos estén allá?

Por otro lado, sabemos que Advent tiene la costumbre de comprar empresas y en poco tiempo venderlas; hay antecedentes al respecto. Advent ha hecho inversiones en Uruguay, como en el Banco Comercial y en la financiera Pronto; compró las empresas, hizo lo que tenía que hacer, vendió y se retiró. Además, Enjoy ha demostrado que en las pautas de juego no brinda una estabilidad como para que digamos que vamos a tener trabajo a largo plazo.

Por otro lado, como garantía para nosotros, para la comunidad y para el gobierno, estaba la inversión de las famosas torres, pero en la reunión de la bipartita se nos dijo que se trata de un proyecto a treinta años y que donde se iban a construir las torres, que supuestamente en tres o cuatro años iban a quedar prontas, va a haber una piscina. Eso habla a las claras de que los mensajes que envía esta empresa son bastante confusos.

No podemos permitir que esto siga sucediendo. Tenemos que asegurar el futuro para los que vienen y entender que el trabajo tiene que ser una herramienta para la dignificación del obrero y no exclusivamente para el enriquecimiento del empresariado, que es lo que está sucediendo a las claras.

Acá tenemos sueldos sumergidos, que son los contratos parciales de los que hablamos, de $ 12.000 y $ 14.000, porque trabajan tres días por semana, y están rehenes de la voluntad del empresariado cuando -no quiero ser reiterativo, pero es un punto importante- la empresa genera ingresos superlativos y dice que ha tenido mejores ingresos que en anteriores temporadas. Realmente es una situación inexplicable e injusta, y

necesitamos urgentemente generar ámbitos que garanticen el trabajo de todos los que estamos allí y también los ingresos indirectos que genera esta empresa porque, hablando mal y pronto, es la fábrica del pueblo. Esta empresa es como la arrocera en Tacuarembó: es la fábrica del pueblo y está conexa con la economía interna de Maldonado.

SEÑOR PUIG (Luis).- El Sindicato Gastronómico y Hotelero del Uruguay ha participado en una cantidad importante de reuniones con la Comisión de Legislación del Trabajo y, un porcentaje importante de ellas la ocupó la situación en el departamento de Maldonado en torno a eso que se ha dado en llamar -y permanentemente sale a la luz cuando se plantean situaciones de este tipo- el turismo como locomotora del crecimiento en Maldonado. Realmente, los compañeros han sabido ilustrarnos cómo esa locomotora del desarrollo, del crecimiento, deja a la vera del camino fundamentalmente a los trabajadores. Las condiciones de trabajo, la forma en que se utiliza como variable de ajuste el empleo y el salario han sido clave en estos años para una actividad que recibe exoneraciones tributarias importantes por parte del Estado y del conjunto de la sociedad.

En otra oportunidad, los trabajadores ya habían denunciado despidos importantes por parte de esta empresa, que la lucha de los trabajadores logró revertir. Aquí se plantea una situación de precarización en el trabajo. Recuerdo que, en alguna oportunidad, conversando con los compañeros, nos decían que los jerarcas de esta empresa ponen como ejemplo la alta rotatividad de trabajadores en Chile, y plantean que cuatro años es demasiado tiempo para permanecer en los puestos de trabajo de determinada empresa. O sea que con los despidos o a través de retiros incentivados -que, en definitiva, son situaciones de coacción hacia los trabajadores, de presión para el retiro- buscan generar una "renovación de plantillas" -entre comillas- con trabajadores con escasa formación sindical, donde se genere el temor a afiliarse al sindicato y no se respeten normas de legislación laboral.

Nos parece importante convocar a esta empresa a la Comisión de Legislación del Trabajo para analizar esta situación, las perspectivas que están viendo en torno a este emprendimiento en lo que tiene que ver con las inversiones y con las nuevas torres que se iban a construir -a lo que hacían referencia los trabajadores-, que formaron parte de un mensaje publicitario de marketing muy fuerte, que prácticamente hablaba de una inversión en lo inmediato muy importante, donde se planteaba que este tipo de empresas era un ejemplo, por lo que ofrecían como inversión para el desarrollo del país, que iban a generar puestos de trabajo y demás y, sin embargo, hoy eso se está planteado a treinta años. Por lo tanto, nos parece que sería bueno conocer un poco más a fondo y directamente qué es lo que se plantea y manifestar la preocupación de la Comisión entorno a la denuncia que hoy realizan los trabajadores hoteleros y gastronómicos con respecto a los puestos de trabajo, a las condiciones de trabajo, a la precarización, a gente que se la llama un rato antes para decirle que tiene que presentarse a trabajar en el día.

Nos parece que hay una concepción de los derechos de los trabajadores que aparentemente no coincide con lo que venimos impulsando en esta Comisión.

Por lo tanto, reitero que quiero solicitar que se convoque a la dirección de la empresa para analizar estos planteamientos que realizan los trabajadores y, tal vez, puedan ilustrarnos sobre los planes futuros de inversión y qué papel juega el conjunto de los trabajadores en ella.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, vamos a tratar de hacer los contactos con la empresa y plantearles lo que ustedes nos han manifestado en la Comisión. Asimismo, los mantendremos al tanto de toda la información que podamos recibir.

SEÑOR TERZAGHI (Fabricio).- También planteábamos el problema del tipo de contrato.

Antes de que fuera vendida el 50% de Enjoy por parte de la empresa Caesars -una empresa estadounidense dedicada al juego, que fue la que armó el hotel-, se hizo una renovación por veinte años más de la licencia de ese casino. Esa renovación fue bastante controvertida, ya que la empresa anterior la hizo sabiendo que tenía armado el negocio de venta del 50% y el pase de la gestión a los chilenos

Nosotros consultamos y se nos dijo que no hay nada estipulado desde el punto de vista laboral, ni ninguna contrapartida en cuanto a los puestos de trabajo ni a la calidad del trabajo.

Nos parece que sería importante que el Ministerio de Economía y Finanzas indique exactamente si hay o no pautas, y cuáles son las exoneraciones que está teniendo actualmente la empresa Baluma para operar el casino y el hotel en Punta del Este. Además, sería bueno plantear para el futuro que las leyes de inversión a nivel general establezcan alguna contrapartida o algún respaldo para los trabajadores y para la calidad de los puestos de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero aclarar que la Comisión solo tiene la potestad de escuchar y tratar de acercar las partes. No obstante, vamos a enviar la información que nos han proporcionado al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pues la mayoría de las empresas se mueven, nos guste o no, dentro de los reglamentos que existen, y lo que tendríamos que hacer es modificar las reglas de juego.

SEÑOR PUIG (Luis).- Quiero plantear que, además de enviar la versión taquigráfica de la sesión de hoy al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se la hagamos llegar también al Ministerio de Economía y Finanzas, a efectos de que nos aporten elementos sobre el contrato que mencionaron los trabajadores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos su visita y quedamos a las órdenes.

(Se retira de sala la delegación de AFUC y de Sughu.- Ingresa una delegación integrada por el presidente del Sunca y por los trabajadores de la empresa Clauger)

——La Comisión tiene el agrado de recibir al presidente del Sunca, señor Óscar Andrade y a una delegación de trabajadores de la empresa Clauger, integrada los señores Marcelo Cuadra, Hugo Caraballo, Gabriel Nicoletti, Diego Serio y Carlos Lagarreta.

SEÑOR CUADRA (Marcelo).- Hemos venido ha plantear la situación de los trabajadores de la empresa Clauger S.A., tercerizada por UTE.

Las personas que se desempeñan allí son movileros y se dedican a hacer las instalaciones en el hogar y todo tipo de actividad que ejecute UTE en la calle. Hace dos meses que están en conflicto porque el sistema de trabajo utilizado por la empresa implica trabajar a destajo, y la jornada laboral de ocho horas se cumple siempre y cuando se llegue a una producción básica; o sea, está ligada a la cantidad de unidades constructivas que ejecutan durante el día. Ante esa situación, los trabajadores se organizaron y le comunicaron a la empresa que no estaban de acuerdo en trabajar bajo ese sistema. Según lo que dice el pliego de licitación de UTE, ellos son jornaleros del Grupo 09, Subgrupo 01 de la construcción, por lo tanto, deberían cobrar como jornaleros sin estar sujetos a un sistema de destajo de producción. La empresa en ese momento despide a seis trabajadores. Ante esa situación, nosotros mantuvimos una instancia ministerial y concurrimos a una comisión bipartita para tratar de solucionar este diferendo. En principio, habíamos llegado a un acuerdo en el Ministerio en cuanto a que los trabajadores pudieran reingresar a trabajar y, de esa manera, poder resolver el resto de los problemas con la empresa. Pero, la empresa trajo movileros de otro departamento sin reintegrar a los seis trabajadores despedidos. A partir de ahí los trabajadores hicieron uso de su derecho a huelga y hace dos meses que están paralizando las tareas.

Hemos tenido varias discusiones en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la empresa para tratar de llegar a un acuerdo. Se reclama que se reintegre a todos los trabajadores y que los jornales no estén atados a un sistema de destajo.

En la última propuesta que hizo la empresa se reiteró que no volverá a retomar a los trabajadores y ofreció una bolsa de trabajo en función de que la UTE está recortando el presupuesto. Todos somos conscientes de que ahora sí se recortó el presupuesto. Ante esto, presentamos la alternativa de que pudiera existir una rotación de seguro de desempleo para los dieciséis trabajadores afectados. Sin embargo, hay una complejidad mayor para el acceso al seguro de desempleo, y es que los trabajadores están inscriptos como empresas unipersonales, porque para acceder al sistema de trabajo que tiene la empresa con UTE debían cumplir con esto. Por este motivo muchos de ellos no acceden a los jornales para el seguro de desempleo.

Algunos no acceden directamente porque la cantidad de jornales que se aportan por mes ni siquiera llega a quince, en función de que se ata la producción a la cantidad de horas efectivamente trabajadas. Los

trabajadores trabajan ocho horas de lunes a viernes, y a veces de cuatro a ocho horas los sábados, pero si no llegan a una cantidad de unidades productivas por mes, lo que realmente toma en consideración la empresa es la cantidad de jornales mensuales. Teniendo en cuenta esto, se aportan al Banco de Previsión Social entre doce a quince jornales mensuales. Eso es lo que está registrado. Para UTE estaría todo en orden, porque se aporta por la categoría que corresponde, es decir, Grupo 9 Subgrupo 01. Sin embargo, es una aportación muy baja porque, independientemente de que trabajen todos los días de la semana, hay un cómputo que utiliza la empresa, que toma en cuenta la cantidad de acciones y el tiempo de trabajo, lo que da entre diez y quince jornales por mes. La empresa no toma en consideración el tiempo que implica a los trabajadores el logueo. Sé que algunos términos son difíciles de entender, pero el logueo es lo que hace la UTE cuando ellos ingresan a la oficina comercial y refiere a la cantidad de unidades constructivas que tienen que ejecutar durante el día. Eso se carga en un software y los trabajadores salen con esa información. Ese sería un sistema de control para saber cuántas horas son las que realmente trabajan los trabajadores. Sin embargo, la UTE no se guía por eso, sino por la plantilla de cantidad de horas trabajadas que le presenta la empresa, que en realidad no contempla los tiempos muertos que tienen los trabajadores, como los traslados de un lugar a otro. Tampoco toman el tiempo que insume el control de las herramientas y materiales que tienen que hacer en la oficina comercial. Si bien los trabajadores cumplen mucho más de ocho horas, las horas que se le consideran como efectivamente trabajadas son menos de la mitad y eso hace a esa subaportación del BPS.

Como dije, queremos el reintegro de todos los trabajadores para seguir negociando con la empresa. Exigimos que se tome a todos los trabajadores despedidos y, en caso de que no se pueda reintegrar a todos en función del presupuesto que tiene UTE, proponemos una rotación de seguro de paro entre los dieciséis que ya estaban afectados al contrato del departamento de Canelones. Asimismo, pretendemos que no se ate la jornada laboral a este sistema de destajo, sino que se trabaje como jornaleros del Grupo 9 Subgrupo 01 del sector de la construcción.

Además, al no acceder al seguro de desempleo por la cantidad de jornales que aportan, tendríamos que tener un seguro de desempleo especial para estos trabajadores que están en esa situación y permitir el cierre de las empresas unipersonales, porque ellos tienen que facturar todo lo que hacen por todo concepto a la empresa. Hacen una factura general de todo. La empresa podría subcontratar solamente a los choferes. Sin embargo, está subcontratando a todo el personal.

Esa es la situación que se está dando en la empresa Clauger, que ya lleva más de sesenta días.

SEÑOR PUIG (Luis).- ¿Los trabajadores figuran como empresas unipersonales?

SEÑOR CUADRA (Marcelo).- Sí, la empresa contrata a los trabajadores como jornaleros. Eso dice el contrato de trabajo que los trabajadores nunca vieron; firmaron un contrato medio en blanco, que dice que son jornaleros, según se establece en la licitación de UTE. Para poder trabajar tienen que poner sus vehículos y abrir una empresa unipersonal, ya que tienen que facturar para la empresa Clauger por todo concepto. La empresa debería proporcionar los vehículos, las herramientas y los elementos se seguridad. Sin embargo, los trabajadores tienen que poner su vehículo, las herramientas, los implementos de seguridad y todo lo que utilizan. Facturan por absolutamente todo. Luego de cobrada la factura, los trabajadores deducen lo que corresponde a sus salarios y aportes sociales; todo lo demás son los gastos diarios que tienen de combustible y demás.

Solo dos vehículos de los que tienen los trabajadores son propios. Los demás fueron adquiridos por el sistema de compra con Clauger. En algunos casos, los trabajadores entregaron su vehículo a la automotora y Clauger sacó otro, que están pagando. En otros casos, la empresa compró el vehículo y los trabajadores lo están pagando cuota a cuota. Algunos tienen unos cuantos miles de dólares pagos, pero todavía no son propietarios.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Quiero compartir que la bancada del Frente Amplio está trabajando en un proyecto para avanzar en este sentido, en función de algunos antecedentes que hemos tenido en algunas rendiciones de cuentas y presupuestos nacionales. Estoy hablando de un registro único nacional respecto a las empresas que tienen trabajo con empresas públicas pero que generan incumplimiento. Hoy no tenemos un único espacio donde esas faltas, esos incumplimientos o esos atropellos a la legislación laboral estén de manera presente para nuevas licitaciones.

Quiero plantear también la necesidad de citar a la empresa y a UTE. Varias veces quedamos en hablar con la UTE, no por este conflicto sino por anteriores; en alguna oportunidad pudieron participar y en otras no. Creo que en este caso, por la situación planteada por los compañeros del Sunca, amerita que la Comisión dé una mano para intentar resolver esta situación que hace tiempo lleva sin resolverse.

SEÑOR PUIG (Luis).- Se plantea recurrentemente el tema de las tercerizaciones que realiza el Estado. Desde nuestro punto de vista, el Estado y las empresas públicas deberían, como mínimo, ser garantes del cumplimiento de la normativa. No se puede contratar con empresas que no cumplen con las leyes en materia laboral ni con ninguna de las leyes vigentes en el país. Nos parece importante -y compartimos lo que planteaba el compañero Núñez- realizar la convocatoria a la empresa y a la UTE, porque de alguna manera hay que hacer conciencia en las jerarquías del Estado con respecto a que la relación comercial con empresas que trabajan en forma indirecta para el Estado debe contar con las garantías para el conjunto de los trabajadores. Esa es una de las carencias que está planteada. Preguntaba esto porque obligar a los trabajadores a constituirse en empresas unipersonales es totalmente violatorio de la normativa. De repente, esa podría ser una de las puntas para la exigencia de las responsabilidades de la empresa.

El artículo 178 de la Ley Nº 16.713, de 1995, de privatización de la seguridad social, suponía que toda creación de empresas unipersonales era legítima. Entonces, en aquel momento, en el que bajo presión se obligaba a los trabajadores a instalar una empresa unipersonal para conseguir un trabajo o para mantener el actual y a hacerse cargo de las cargas sociales y el pago de todo lo que le correspondía a la empresa, se estaba bajo una estafa consagrada en la misma ley. En 2010 impulsamos la derogación de ese artículo y finalmente, después de mucha discusión y de mucho escándalo por parte de las empresas que creaban seminarios para oponerse a la derogación -hicieron tres o cuatro seminarios en hoteles cinco estrellas-, fue derogado y lo que quedó fue que si hay una relación laboral encubierta en la que la empresa obliga al trabajador a crear una unipersonal, el trabajador lo puede denunciar al Banco de Previsión Social. Constatada la relación de dependencia encubierta la empresa tiene que hacerse cargo de todas las leyes laborales desde el momento en que empezó esa relación, o sea, desde el momento en que obligaron al trabajador a realizar la empresa unipersonal. Por tanto, me parece que por ahí puede haber una línea -no la única- de trabajo para plantear a la empresa, que ha desconocido toda la normativa laboral. Desde el punto de vista legal no se puede fundamentar que existe una empresa unipersonal cuando se trabaja y se factura para una sola empresa, y cuando los bienes de la supuesta empresa, que en realidad son trabajadores, están vinculados a la empresa que los contrata. Por tanto, nos parece que por ahí también hay una violación a la normativa por parte de la empresa que podría servir de elemento a los trabajadores para una denuncia en el Banco de Previsión Social. Aparte de toda la normativa laboral, acá se está violando la normativa de seguridad social.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Tenemos un problema complejo en lo que tiene que ver con las formas de contratación del Estado y el cumplimiento de la normativa. Entrando acá me encontré con una limpiadora que me dijo que el viernes pasado fue al Banco de Seguros del Estado y que por ir le quitaron los presentismos y otras cosas. Tenemos una doble y enorme dificultad porque el Estado tiene un gran problema, en sus contrataciones en general, para velar por las cuestiones mínimas.

Acá hay dos cosas importantes. La primera, la reacción contra la organización sindical. Claramente hay una circunstancia de despido como primera medida ante el intento de negociar una circunstancia irregular. Las conversaciones que hemos tenido con la UTE y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos indican que hay que reacomodar una zona civilizada de diálogo. No puede ser que la respuesta al planteo de que existe una situación irregular y hay que tratar de discutirla sea el inicio de un proceso de despido de trabajadores con cinco, diez o quince años de trabajo, no en período de prueba. En todo caso, nuestra prioridad es recomponer un diálogo con los trabajadores reintegrados y después discutir el resto de lo que haya que discutir: cómo se regulariza, de quiénes son las responsabilidades, etcétera. Claramente hay un fuego cruzado en el que la empresa entiende que hay irregularidades y le corresponde a la UTE hacerse cargo y la UTE entiende que le corresponde a la empresa, pero esa discusión es posterior, no con los trabajadores despedidos.

La segunda, es la forma de tercerización. Hoy, que hay algo más de un 8% de desempleo, vamos a encontrar trabajadores que acepten una condición de trabajo semirregular. Y si el desempleo es mayor, vamos a encontrar trabajadores que acepten firmar un recibo que diga que cobraron menos de lo que cobraron. Todos los que estamos en la mesa de negociación sabemos que los compañeros no trabajan doce días al mes. La

empresa lo sabe, la UTE lo sabe, nosotros lo sabemos; ellos saben que van todos los días a trabajar. Entonces, si les aparecen doce días aportados a la Caja, es claro que no les están aportando por los demás. Es increíble que haya que hacer un esfuerzo para demostrar algo obvio. Se puede conseguir un trabajo que no sea a producción, pero un trabajo a producción no habilita a que se les hagan los aportes por la mitad de los días que trabajan. Este tipo de trabajo se hace en todo el interior y sobre el mismo sistema. Hay lugares del interior en los que se cobra $ 10.000; entonces cobrar $ 20.000, por más que esa sea la mitad del laudo de esa categoría en la construcción, para algunos trabajadores es una salida. Por lo tanto, vamos a encontrar trabajadores que hacen esos trabajos como una salvación para la situación laboral que tienen, pero se inscriben fuera de todos los márgenes. Tenemos que ver cómo generar mecanismos que regulen lo que está desregulado.

La empresa formalmente cumple con algunas de las cosas que reclama la ley de tercerización. Por ejemplo, presenta planillas de trabajo y aporta según la categoría, aunque aporta mucho menos porque tiene una insólita forma de medir que habilita a que los trabajadores, aun haciendo más horas que las normales, terminen aportando por la mitad de los días que trabajan, lo que genera una condición de irregularidad muy grande. Tengo claro que el reclamo es grande y que tienen solidez jurídica como para ganar ante un juez, pero la idea no es que ganen ante un juez y queden sin trabajo, ni que el antecedente sea que los que alguna vez reclamaron para regularizar las condiciones de esta forma de contratación ganaron dinero en un juicio pero quedaron sin trabajo. Esa no puede ser la alternativa desde el punto de vista sindical. Somos una organización que no tiene debilidad sindical, pero es muy difícil organizar trabajadores bajo la figura de empresas unipersonales, más cuando eso viene incorporado desde hace mucho tiempo. Esto se da en forma encubierta, pero formalmente hay un límite complejo.

Sé que hay esfuerzos para trabajar sobre la trazabilidad de las empresas y su cumplimiento. Hay mucho para avanzar en el sentido de una matriz productiva que tenga como centro el trabajo decente y también hay esfuerzos para regular el trabajo tercerizado en materia legislativa. Sabemos que esos esfuerzos tienen que ser acompañados con una gestión más agresiva en el sentido de confrontar las formas precarias de trabajo. El problema es que a veces es tan fácil hacerle juicio al Estado que apenas el Estado aprieta alguna tuerca termina en los tribunales, con las ruedas para arriba, con otra serie de dificultades. Lo que estamos tratando de reclamar -lo conversamos con el director nacional de Trabajo- es una instancia de diálogo que debe tener como elemento primero los puestos de trabajo. Después discutiremos la forma de trabajo hacia adelante o cómo se regulariza para atrás, pero esa será una discusión diferente a la que tenemos hoy con los trabajadores despedidos.

También tenemos que discutir con la UTE para que se haga cargo políticamente de la circunstancia, porque no puede suponer que en esto no tiene nada que ver. Se contrata a una empresa con determinadas irregularidades que afectan a decenas de compañeros, se produce un hecho de represión sindical y no puede ser que no tenga nada que ver. Hay que generar condiciones para que el que reclama no termine carneado, porque tenemos un doble problema en el sentido de lo que se genera como antecedente. Estamos haciendo esfuerzos en esa dirección. En esto hay trabajadores de todo el país. Estos son trabajadores de Canelones que se encuentran en esta forma de contratación y se organizaron para hacer un reclamo colectivo, pero hay trabajadores de todo el país de distintas empresas en este sistema de organización de trabajo. Nos parece que hay que atender el tema de fondo. Claramente, en estas condiciones el trabajador está mucho más vulnerable, porque todos los problemas pasan a ser de él. Tiene menos acciones para hacer y si algo se tranca en alguna parte pasa a ser un problema de él; la responsabilidad va al trabajador que está claramente en una circunstancia de dependencia. Esto es tan claro que la empresa no niega que se trata de trabajadores que están en relación de dependencia. Además, el contrato que tiene con la UTE le prohíbe hacer lo que hace. No es que sobre eso haya una polémica. Argumentar que el momento de reclamo coincide con el de despido por casualidad metafísica está bravo, y es la dificultad que tenemos hoy.

SEÑOR CARABALLO (Hugo).- Está bien que la Comisión llame a la empresa y a la UTE, pero debe tener en cuenta que la empresa brinda a la UTE toda la información que esta le reclama y que esa información es acotada. La empresa dice que nosotros trabajamos once jornales y aporta por once jornales, la UTE toma eso en cuenta como si estuviera bien y todo sigue adelante. Pero en realidad, el trabajo no es de once jornales, y la UTE tiene forma de comprobarlo con el sistema de logueo al que refería Marcelo. Nosotros tenemos un sistema de trabajo con un APDA, un Galaxy Note -III, IV o V- en el que está todo el trabajo que hacemos en el día. Nos logueamos de mañana y antes de salir a trabajar corroboramos todos los materiales que UTE nos da. Después empiezan a llegar los trabajos. Hay un

horario para cumplir y también hay que cumplir con el tiempo para llegar de un lugar a otro. O sea, si nosotros tenemos veinte trabajos en el día, esos veinte trabajos están acompasados con el tiempo que tenemos de recorrido. Entonces, no podemos trabajar solamente tres o cuatro horas por día, porque los trabajos mismos lo están indicando. El sistema de logueo que está en el MWM de UTE dice la hora de entrada, cuándo se sale a trabajar y la hora de salida. Nosotros, en la carpeta que ahora vamos a dejar, tenemos una planilla en la que figuran las horas finalmente trabajadas por cada móvil. Si nosotros pidiéramos eso a la UTE deberíamos hacerlo por vía judicial, porque no puede brindar información que corresponde a la empresa, pero ahí ustedes pueden corroborar fehacientemente cuántas horas hace el trabajador.

SEÑOR LAGARRETA (Carlos).- Voy a explicar cómo arranca esta situación para ubicar a todos en el contexto. Esto tiene que ver con el traslado de información a los trabajadores acerca de sus derechos, de qué les correspondía, de dónde deberían estar y de qué manera debía ser su salario. Ante la organización y la búsqueda de diálogo la primera respuesta fue: "No me sirve, están todos echados". Ahí arranca el problema, y después viene la catarata de sucesos que nos tiene aquí el día de hoy. Hemos tenido reuniones con la empresa en ámbitos bipartitos y tripartitos y la respuesta es: "Si no hacés tanto trabajo como me marca la UTE, no te pago ni siquiera el jornal de ocho horas". La licitación marca que somos jornaleros y el jornal está estipulado. La ley de ocho horas más el convenio colectivo marcan un máximo de tantas horas dentro de la construcción, pero la empresa dice que si no se hace tanto trabajo no paga el jornal de ocho horas. Eso está escrito en un ofrecimiento de acuerdo que se trasladó. Acá se está reconociendo que se va a incumplir, que no se va a pagar y que no se nos va a considerar jornaleros. En todas estas reuniones el único punto de discordancia sigue siendo ese, pero para acordar otros sistemas de trabajo tenemos otras instancias, siempre asegurando el valor jornal del trabajador. Quiero que lo sepan porque es posible que en las conversaciones que mantengan con las autoridades de la empresa digan que no tienen manera de controlar cuando, en realidad, con lo que acaba de decir el compañero, con los GPS de los vehículos y con un montón de cosas más, hay maneras de controlar el recorrido y el horario que hacen los trabajadores.

Es más: hay trabajadores que hacen doce, trece, catorce horas, para sacar un jornal. Como los obligan a tener una unipersonal y la empresa Clauger les traslada la responsabilidad del cumplimiento con la UTE, no tienen más remedio que reventarse, trabajando doce o trece horas, para poder sacar un jornal o un sueldo de $ 20.000 o $ 25.000, siendo oficiales electricistas. Todo esto arrancó hace como tres meses, así que imaginen la intransigencia de la empresa.

SEÑOR NICOLETTI (Gabriel).- Nosotros ingresamos al obrador a las 8 de la mañana. Mientras el sistema de UTE carga las órdenes, controlamos el material que nos dan, que es trazable; ante cualquier pérdida debemos hacer la denuncia policial. Se controla todo eso antes de empezar a trabajar; cuando todo eso se tiene controlado, se sale a trabajar. Se trabaja todo el día sin descanso, porque no paramos para comer. Con el tema de las reconexiones es imposible, como argumenta la empresa, que trabajemos tres o cuatro horas. La reconexión es imprescindible; a la gente hay que darle luz y se le da a las cuatro, a las cinco o a las seis de la tarde. Esto en cuanto al horario.

Se hacen nueve o diez horas de lunes a viernes y cuatro o cinco horas los sábados. Si quieren comprobar que se cumplan las cuarenta y cuatro horas semanales, pueden hacerlo muy fácilmente llamando a los pañoles. Con un compañero trabajamos en un pañol externo, pero hay gente que trabaja en un pañol de UTE. Llamando al servicio técnico de UTE y preguntando a qué hora entra y sale determinado compañero, le van a decir: "Entra a las 8 y se va a las 17 horas y el sábado entra a las 8 y se va a las 12, a las 14 o a las 15 horas".

De modo que la empresa no tiene argumentos para decir, como nos dijo en la Dinatra, que no nos iba a pagar por ir a tomar mate. Al final, es una tomada de pelo, porque hoy hay dieciséis compañeros con este problema; tenemos a uno internado con un quebranto de salud y esto lo complicó más; el compañero Clavijo está al borde de la muerte.

En cuanto al aporte, nos pasan doce o trece jornales. La empresa no paga ningún aporte al BPS, no paga seguro. Lo pagamos todo nosotros. Yo tenía una sociedad y la tuve que cerrar. Hacía la factura de mi móvil y la del móvil de un compañero, con el que teníamos una sociedad de hecho, y de esa factura nos descontaban el BPS que ellos aportaban. Ellos nunca aportaron nada. Nosotros hicimos la denuncia en la UTE y en el

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La UTE nos dijo que la había elevado al BPS y a la DGI. Los dieciséis compañeros ya hicimos la denuncia ante el BPS.

La empresa es un negocio redondo; es muy fácil trabajar así. Nosotros ponemos la camioneta, que está inscripta en la licitación, le pagamos al empleado, pagamos las herramientas, aportamos al BPS, tenemos que cumplir con todas las habilidades y los cursos que nos piden de TCT, psicofísico, carné de salud, etcétera. Sin tener todo eso vigente, no se puede salir a trabajar. El curso lo paga el operario; la empresa no paga nada. El negocio es redondo, porque no hace ningún aporte.

SEÑOR PRESIDENTE.- Trataremos de contactarnos con las autoridades de la UTE, a través del Ministerio de Industria, Energía y Minería, y con los titulares de la empresa a ver si podemos arrimar a las partes. Les iremos enviando las versiones taquigráficas de las sesiones que realicemos sobre este tema.

(Se retira de sala la delegación del Sunca y de trabajadores de la empresa Clauger)

(Ingresan a sala autoridades del Banco de Seguros del Estado)

——La Comisión de Legislación el Trabajo tiene mucho gusto en recibir a una delegación del Banco de Seguros del Estado, integrada por el señor Mario Castro, presidente; el contador Guillermo Porras, vicepresidente; el licenciado Fitzgerald Cantero, director; el doctor Rodolfo Vázquez, director de la División Central de Servicios Médicos, y el doctor Ariel Apotheloz, director de la División Legal.

Como saben, porque les enviamos la versión taquigráfica de la sesión, algunos funcionarios del Banco de Seguros del Estado nos plantearon cierta problemática que tienen con las suplencias. A su vez, tenemos a estudio un proyecto de ley sobre accidentes de trabajo. Nos gustaría conocer la opinión de las autoridades del Banco de Seguros del Estado sobre estos dos asuntos.

SEÑOR CASTRO (Mario).- Recibimos la versión taquigráfica de la sesión en la que recibieron a un par de funcionarias suplentes permanentes. Nos acompañan los doctores Rodolfo Vázquez, director de la División Central de Servicios Médicos, y Ariel Apotheloz, director de la División Legal, con quienes hemos venido considerando este asunto y que nos pueden ayudar a comprender mejor el panorama.

El sanatorio tiene, de toda la vida, la figura del suplente. Hemos tenido varios períodos de regularizaciones de estas situaciones. Teóricamente, el suplente suple a alguien en una función determinada; no es un trabajo permanente. A veces también se genera una convocatoria más o menos permanente, con lo que se consolida una figura de suplente permanente que constituye, en sí misma, una contradicción.

Nosotros hemos reconocido y regularizado muchas de estas situaciones. Cada una de estas figuras tiene derechos laborales diferentes por la calidad de funcionario permanente o alterno, éste último con convocatorias menores. Eso es lo que ellas están denunciando.

Pudimos apreciar que solo concurrieron dos personas, sin ser acompañadas por delegados de AEBU. Nosotros tenemos un ámbito de negociación con AEBU para analizar estas situaciones, con varios problemas a considerar. Uno es el tipo de convocatoria por la cual se genera esta situación. Otro es a consecuencia de qué la convocatoria alterna se constituye en permanente. Finalmente, definir cuáles serían los derechos de los suplentes alternos y de los suplentes permanentes y a partir de qué momento se constituyen en funcionarios, pasando de una etapa de alternancia a otra de permanencia, con la consolidación como funcionario.

Como les decía, en algunos períodos hemos regularizado situaciones de este tipo pero, en contra de nuestra voluntad, se vuelven a reiterar. El importante ausentismo y el multiempleo en la salud llevan a la necesidad de recurrir a suplentes alternos y se van generando estas situaciones. Veremos si podemos avanzar en la negociación que hemos abierto con AEBU, a propósito de estos reclamos que se han realizado. Estamos en medio de la negociación, a través de la División Capital Humano, la División Legal y la División Central de Servicios Médicos, así que todavía no tenemos resultados. Pretendemos resolver aunque sea en forma transitoria estos temas, que aparecen recurrentemente en el tiempo.

SEÑOR VÁZQUEZ (Rodolfo).- Soy director del sanatorio del Banco de Seguros del Estado.

En el sector de la salud es imprescindible establecer la figura del suplente. Sucede que si un funcionario falta en cualquier otra actividad del banco, por ejemplo la administrativa, su trabajo se puede postergar para unas horas o días. En el caso de la salud, si falta un enfermero, un médico o un técnico, para cumplir con la asistencia inmediatamente hay que nombrar a otra persona para que cubra la policlínica, la actividad quirúrgica o de piso de internación que el otro dejó.

La figura del suplente es imprescindible tanto en el sanatorio del Banco de Seguros del Estado como en todo el sector de la salud; eso es indefectible. Como ustedes sabrán, el ausentismo laboral en enfermería es alto; en Uruguay, ronda el 25%. El ausentismo en el Banco de Seguros del Estado es un poco menor, pero estamos por esos guarismos. Quiere decir que prácticamente una cuarta parte de la plantilla presupuestal hay que cubrirla permanentemente con la categoría de suplentes.

Además, existe una reglamentación interna del banco que permite convocar a concursos para listas de suplentes. Cuando estas se agotan se convoca a nuevos concursos, pero siempre hay que respetar la primera lista. Por lo tanto, cuando se hace la convocatoria siempre es para los suplentes de la primera lista y luego para los de la segunda. Eso genera que personas que salvaron un concurso y están en una lista de suplentes de un tercer concurso sean convocadas muy esporádicamente y, cuando esto sucede, no les interesa y rechazan la convocatoria. Los que siempre van son los mismos, los que integran la primera lista. Al hacerse la convocatoria respetando la antigüedad muchos suplentes son convocados permanentemente aunque no para cubrir el mismo cargo, porque de pronto un día suplen a un enfermero que faltó, pero si al día siguiente falta otro, vuelve a ser convocado el mismo suplente, y así sucesivamente.

No se trata de que se estén cubriendo cargos presupuestales para los que no se llamó a concurso. En estos momentos, en la central de servicios médicos no existen cargos presupuestales no convocados; todos los cargos presupuestales están cubiertos, excepto quince de auxiliares de enfermería que surgen de un convenio suscrito con AEBU. Se les conserva la convocatoria que vienen teniendo porque por la edad no pueden concursar para la Administración pública. En consecuencia, no se llama a concurso para cubrir esos cargos porque si no los duplicaríamos. Estos quince cargos son las únicas excepciones.

Para que tengan una idea, la Central de Servicios Médicos convoca a ciento veinte suplentes por mes, aunque no todas las convocatorias son para cubrir el cargo durante todo el mes. Aproximadamente la cuarta parte -treinta individuos- cubre todo el cargo mensual.

Es una situación compleja porque en el sector de salud la figura del suplente indefectiblemente va a seguir existiendo; es imposible que ese sector funcione sin suplentes, y máxime con el ausentismo que, como decía, es alto.

SEÑOR APOTHELOZ (Ariel).- Soy director de la División Legal del Banco de Seguros del Estado.

Como recién se dijo, hay que tener presente que el Banco siempre ha negociado con la parte trabajadora buscando soluciones de consenso. Tanto es así que en las comisiones de asuntos laborales y de presupuestos, etcétera, hay instancias paritarias en las que previamente a elaborar las normas se discute con el sindicato y se llega a un acuerdo.

Con los llamados suplentes, inclusive hasta con los supernumerarios, el banco ha llegado a acuerdos paritarios -se labraron actas- a efectos de ir solucionando situaciones que, como bien decía el doctor Rodolfo Vázquez, son especiales, necesarias y en el sector de la salud nunca se podrán evitar. El banco ha ido reconociendo la tarea que desempeña este personal otorgándoles, por ejemplo, luego de un año de convocatoria ininterrumpida, el derecho a mantener ese nivel, licencias por maternidad, etcétera, una serie de derechos laborales que entendemos deben tener como trabajadores. El banco siempre ha sido muy sensible desde ese punto de vista y cada vez lo es más; inclusive, ahora estamos transitando instancias paritarias tratando de buscar soluciones que sean compatibles con los intereses en juego. Nos cuesta un poco entender la pretensión de estas dos personas que vinieron a este ámbito.

Estamos en plena etapa de negociación en la paritaria; inclusive, hay un proyecto de reglamentación del suplente permanentemente y, además, estamos tratando de ver algún otro derecho que podamos otorgar.

Es importante aclarar que cuando hablamos de regularización debemos entender que no se trata de presupuestación. Todos sabemos que para presupuestar a un funcionario deben cumplirse normas, y el banco, como empresa pública del Estado que es, debe ser estricto y escrupuloso en el cumplimiento de la ley.

Entonces, lo que muchas veces les planteamos -creo que la representación gremial lo ha entendido- es que siempre estamos proclives a regularizar su situación, otorgándoles derechos y reconociéndoles prerrogativas. Pero presupuestar es distinto, porque hay que cumplir con normas que no podemos obviar. Quizás haya una parte del planteo que no está claramente formulada por estos suplentes. Inclusive, hemos advertido que hay un grupo heterogéneo de trabajadores suplentes que reclaman lo mismo. Se trata de suplentes que ya tienen la convocatoria ininterrumpida frente a otros que no la tienen y que sé no han cumplido el año de actividad con esa característica.

Lo que podemos decirles es que estamos en pleno proceso de trabajo y de diálogo con este grupo del personal que trabaja para el banco, siendo sensibles a la situación que viven y buscando reconocerles los derechos que podemos dentro de esta estructura tan especial que tiene el instituto del suplente en el área de la salud.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludamos la presencia de la delegación.

En primer lugar -haciendo una autocrítica-, la Comisión debió convocar a AEBU banca oficial. Lo propongo ahora porque tiene la representación sindical de los trabajadores.

Quienes se presentaron en este ámbito describieron las características del suplente en el Banco de Seguros del Estado, tal cual lo decía el director de la División Central de Servicios Médicos. La cuestión es cuando se generan situaciones como las que relataba quien participó en esta Comisión que decía que después de cuatro años no tienen ningún derecho, como licencia, certificación, licencia maternal, horario de lactancia, feriados ni días por hijo o cónyuge enfermos. Asimismo, comentaba que por haber faltado por razones de salud o de un familiar enfermo -en el caso concreto se trataba de una hija enferma- no pudo acceder al grado de suplente permanente. Se refería a la situación que ustedes nos cuentan de alcanzar esa calidad luego de un año de convocatoria ininterrumpida.

Entiendo perfectamente que hay una normativa a aplicar para la presupuestación, pero entre una presupuestación y la situación que tienen los suplentes del Banco de Seguros del Estado hay un abismo en el que debería trabajarse -seguramente se viene haciendo con AEBU- para ver cómo se resuelven estos derechos. Se trata de trabajadores que vienen desempeñando tareas en una dependencia fundamental del Estado donde la carencia de derechos laborales es algo por demás preocupante.

Está claro que hay empresas tercerizadas que trabajan para el Estado en una situación de precarización muy importante; que muchas veces trabajadores tercerizados cumplen tareas de carácter permanente para el Estado en situaciones de total precariedad.

En este caso se trata de una situación distinta: funcionarios con la calidad de suplentes cuyos derechos laborales están muy lejos de existir. Insisto en que una cosa es la normativa vigente que, como empresa pública, el banco debe cumplir para la presupuestación y otra es este extremo de precarización en el trabajo, que no le hace bien al funcionario ni a una empresa del Estado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Estoy de acuerdo con el señor diputado Puig en que deberíamos haber convocado también a AEBU. La cuestión es que cada vez más ocurre que el gremio mayoritario es el que lleva la negociación de cada sector y muchas veces los sectores más chicos no se sienten representados porque ese gremio a veces tiene otras prioridades. Esto ocurre frecuentemente en el área de la salud, y gente que trabaja en nutrición o radiología trata de laudar cuestiones por fuera del Sindicato Médico del Uruguay porque no se sienten representados. Los sindicatos ingresan en grandes temas y no en la especificidad de cada carrera o función. Este es uno de esos casos, y no todos pueden venir porque generalmente trabajamos en la mañana. Lo digo para aclarar cómo se dio la situación.

Quisiera saber si en esa mesa de negociación, que saludamos -creo que es el camino para solucionar estas cuestiones-, hay representantes de estos funcionarios. Es decir, más allá de que el gremio esté negociando quisiera saber si alguno de sus integrantes conoce la realidad, la interna de estos funcionarios a fin de que puedan aportar su experiencia y mejorar la calidad de trabajo y llegar a un punto en común.

SEÑOR APOTHELOZ (Ariel).- Cuando surgieron estas instancias, que son periódicas, no a requerimiento ni de vez en cuando, la representación gremial -el gremio siempre lo ha reivindicado- la designa la propia AEBU. Sabemos que muchas veces han ido integrantes de este sector de trabajadores para plantear el problema porque conocen mejor la situación. Es más: los representantes del gremio tratan de ir acompañados por ellos, por razones obvias. ¡Qué mejor que tener una buena fundamentación para obtener logros!

Hablábamos de suplentes permanentes o con convocatoria ininterrumpida y suplentes propiamente dichos. Los suplentes con convocatoria ininterrumpida tienen muchos de los derechos que el señor diputado Puig planteaba: licencia por maternidad y paternidad, una serie de derechos que se les están reconociendo y que buscamos sean mejores. Como decía, en esas cuestiones el banco ha sido muy sensible.

El tema de los suplentes viene manejándose desde hace décadas y siempre se ha buscado una solución que pueda redondearles un haz de derechos razonables para la calidad que tienen. Se está trabajando en eso; concretamente, la comisión de asuntos laborales está trabajando en ampliar la reglamentación para los suplentes. Insisto en que una cosa es el suplente propiamente dicho, aquel que como decía el doctor Rodolfo Vázquez suple una situación puntual, coyuntural, a término, y otra es aquel funcionario que por la propia dinámica del servicio está siendo convocado en forma permanente e ininterrumpida. Para nosotros, más que suplente permanente es suplente de convocatoria ininterrumpida. Con respecto al suplente de convocatoria interrumpida, ya hay una serie de derechos reconocidos pero la reglamentación data de varios años. Es lo que en este momento también se está negociando, para aumentarla, para mejorar ese haz de derechos.

SEÑOR CASTRO (Mario).- Quiero aclarar que no investigamos puntualmente la situación personal de las personas que estuvieron acá; estamos hablando en términos generales. Puede ser que no tengan una convocatoria tan permanente, pero no hicimos un análisis de las situaciones puntuales de los compañeros.

SEÑOR PUIG (Luis).- Reitero la solicitud de que se convoque a AEBU.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedó planteada la solicitud de convocar a AEBU y consultarla acerca de la negociación.

Tenemos para considerar un anteproyecto de ley que tiene relación con los accidentes laborales, y no sé si la delegación tiene algo para decirnos al respecto. Entendemos que la opinión que puedan tener es importante porque colabora para perfeccionar el proyecto que estamos analizando.

SEÑOR CASTRO (Mario).- El proyecto nos llegó el jueves en la tarde y todavía no tuvimos tiempo de analizarlo en detalle como para traer una opinión institucional.

La conformación del Directorio cambió; de tres miembros hay dos nuevos -el único que continuó fui yo- y, en realidad, no hemos analizado el tema.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si quieren enviarnos algunos apuntes, correcciones o sugerencias de mejoras que pueda tener el proyecto, estaríamos muy agradecidos. Tal vez, una vez que lo hayan analizado podamos coordinar una nueva entrevista, porque para la Comisión es importante tratar de elaborar las leyes con seriedad a fin de que salgan lo mejor posible.

SEÑOR CASTRO (Mario).- Lo que vamos a solicitar es un poco de tiempo para analizarlo más profundamente.

SEÑOR PRESIDENTE.- No hay problemas.

Agradecemos la comparecencia de nuestros invitados.

Se levanta la reunión.